



Администрация города Нижнего Новгорода
Департамент образования

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 303»

Согласовано
Председатель профкома

подпись Добролюбова Г.К.
«10» января 2022 года

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 303»

подпись И.М. Мурзакаева
«10» января 2022 года



Коллективный договор
администрации и трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 303»
Московского района города Нижнего Новгорода.

на 2022 — 2024 г.г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 303»
«10» января 2022г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата « 08 01 20 22 г. № 135/22-кд
с рекомендацией
руководителя управления
Сидя (подпись) А.И. Сарыгина (ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между работниками учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Добролюбовой Галины Куприяновны и МБДОУ «Детский сад № 303», именуемый далее «Работодатель», в лице заведующего Мурзакаевой Ирины Михайловны. Настоящий договор устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем». Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» (ст.43 Трудового Кодекса РФ).

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет.

1.6. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

1.7. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 303» регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303».

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст.68 Трудового Кодекса РФ).

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- Документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с действующим законодательством не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами (ст.68 Трудового Кодекса РФ):

- Устав Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303»
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор
- Инструкции по охране труда и соблюдении правил техники безопасности.
- Иные локальные акты.

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев для сотрудников (ст.70 Трудового Кодекса РФ), для заместителей руководителя срок испытания не может превышать шести месяцев. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 Трудовой Кодекс РФ)

2.10. Трудовые договора могут заключаться:

- На неопределенный срок
 - На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)
- (ст.58 Трудовой Кодекс РФ)

2.11. Согласно ст. 57 Трудового Кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Трудовым

Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за особые условия труда и работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 Трудовой Кодекс РФ «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда», если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.12. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения». При сокращении численности и штата работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; предлагает другую имеющуюся работу; выплату выходного пособия.

2.13. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

3.1. Работодатель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», в лице заведующего Мурзакаевой Ирины Михайловны, имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303».

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с трудовым коллективом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

- О перспективах развития Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303»
- Об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

4.1. Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.2. Профсоюзный комитет обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», осуществлять правовую помощь работникам Учреждения.

4.3. Профсоюзный комитет проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 303» устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

5.2. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов, для музыкального руководителя – 24 часа в неделю, сторожам - согласно графика работы.

Группы общеразвивающей направленности № 1, № 4, № 5, № 6, № 8, № 9, № 10, № 11 имеют продолжительность рабочего дня 12 часов (с 7.00 до 19.00)

Группы оздоровительной направленности с туберкулезной интоксикацией № 2, № 12 имеют продолжительность рабочего дня 12 часов (с 7.00 до 19.00)

5.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

5.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются (ст.112 ТК РФ):

- 1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы
- 7 января - Рождество Христово
- 23 февраля - День Защитников Отечества
- 8 марта - Международный женский день
- 1 мая - Праздник весны и труда
- 9 мая - День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября - День народного единства.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ, оплачивается в двойном размере.

5.6. Работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.115 Трудовой Кодекс РФ): младшему обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней, педагогическому персоналу – 42 календарных дня, заведующему – 45 календарных дней, заместителю по административно-хозяйственной работе – 28 календарных дней.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 Трудовой Кодекс РФ).

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 Трудовой Кодекс РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.9. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644). Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

5.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Трудовым Кодексом РФ. (ст. 74 Трудовой Кодекс РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303».

6.2. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (20 числа - за первую половину месяца, 5 числа - за вторую половину месяца). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на банковский счет, операции по которому осуществляются с использованием платежной карты «МИР», являющейся национальным платежным инструментом. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст.151 Трудовой Кодекс РФ).

6.4. Премирование работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303».

6.5. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством по результатам специальной оценки условий труда:

- Воспитатель – 4%
- Младший воспитатель – 10%
- Повар – 12%
- Подсобный рабочий – 10%
- Кладовщик - 10%
- Оператор стиральных машин – 12%
- Уборщик служебных помещений – 4%
- Дворник - 4%

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.7. Информировывает коллектив о различных финансовых поступлениях (средств бюджета, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности ДОУ, организаций и частных лиц).

6.8. Профсоюз принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает нагрузку педагогов, осуществляет контроль за распределением надтарифного фонда, правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, принимает меры по фактам нарушения порядка оплаты труда.

6.9. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 Трудового Кодекса РФ).

6.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 Трудового Кодекса РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.

7.1. В соответствии с основами законодательства РФ « Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают безопасные условия труда, обучают сотрудников охране труда, разрабатывают и применяют инструкции по безопасности труда, проводят проверку знаний по охране труда.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

7.2.1. в соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

7.2.2. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

7.2.3. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);

7.2.4. проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда сотрудников не реже 1 раза в три года, организовывать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в целях реализации ст. 41. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обеспечивать проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года, обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах, разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией;

7.2.5. разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и видов работ;

7.2.6. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.2.7. осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников

безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги и эксплуатационных расходов на содержание учреждений (ст. 226 Трудовой Кодекс РФ);

7.2.8. предоставление органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

7.2.9. обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным Законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда;

7.2.10. расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.11. ознакомление работников с требованиями охраны труда, условиями труда, обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

7.2.12. разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства; обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий; предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях; незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов; содействовать деятельности добровольных пожарных. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности (ст. 37 ФЗ от 21.12.1994 № 69 «О пожарной безопасности»)

7.3. Работник обязан (ст.214 Трудовой Кодекс РФ):

7.3.1. соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;

7.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.3.6. проводить мероприятия по профилактике распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации. Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия: доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается

посредством физических контактов; все работники должны выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи; медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников должен включать обязательный анализ на ВИЧ. Вакцинация работников от гриппа и ОРВИ в соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебнопрофилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209, 210, 212 и 223 ТК РФ работодатель обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

8.1. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития ДОУ.

8.2. Работодатель обеспечивает:

8.2.1. подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующего полученным квалификационным категориям размера оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

8.2.2. повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года;

8.2.3. сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы;

8.2.4. предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего профессионального образования; высшего образования – бакалавриат; высшего образования – специалист, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации, при получении ими образования в порядке, предусмотренном (ст. 173 – 177 Трудовой Кодекс РФ).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

9.1. Работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303» работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 Трудовой Кодекс РФ):

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней
- рождение ребенка – до 5 календарных дней
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам – до 60 дней в году

- в течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющих детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день
- Работодатель устанавливает гарантии и льготы в виде ограничения работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

9.2. Работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения, получающим образование в учреждениях среднего профессионального образования; высшего образования – бакалавриат; высшего образования – специалист, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации, предоставляются дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка.

9.3. Прохождение за счёт бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

9.4. Работники и их дети обеспечиваются санаторно-курортными путёвками за счёт средств ФСС.

9.5. Работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», может быть оказана материальная помощь в размере до трех тысяч рублей:

- на оплату медицинских услуг;
- на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супругов);
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.д.;

9.6. Работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 303», гарантируется льгота по оплате за содержание их ребенка в дошкольном учреждении.

9.7. Устанавливается доплата не освобождённым руководителям выборного профсоюзного органа учреждения за счёт средств фонда оплаты труда в размере до 20% от должностного оклада.

9.8. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

9.8.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.8.2. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

9.8.3. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.8.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

10. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

10.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 25.10.2001 N 138-ФЗ, от 31.12.2002 N 198-ФЗ, от 09.05.2005 N 48-ФЗ, от 19.07.2007 N 140-ФЗ, от 30.04.2008 N 55-ФЗ,

от 23.07.2008 N 160-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ (ред. 25.12.2009), от 27.12.2009 N 378-ФЗ, от 27.07.2010 N 227-ФЗ, от 29.11.2010 N 313-ФЗ, от 08.12.2010 N 339-ФЗ, от 11.07.2011 N 200-ФЗ, от 07.11.2011 N 305-ФЗ, от 03.12.2011 N 379-ФЗ, от 03.12.2011 N 383-ФЗ)

"Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта по мере их поступления.

10.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

10.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10.4. На основании Решения Городской думы города Нижнего Новгорода Нижегородской области от 16 декабря 2015 года № 259 «О Положении о дополнительном материальном обеспечении работников бюджетной сферы города Нижнего Новгорода» (с изменениями на 24 марта 2021 года) работники учреждения имеют право на дополнительную пенсию в случае увольнения работника, достигшего пенсионного возраста.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган (ст.50 Трудовой Кодекс).

11.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников в январе каждого года.

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

Подписи сторон:

Работодатель (должность, Ф.И.О)
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 303»
И.М.Мурзакаева

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета
работников МБДОУ «Детский сад № 303»
Добролюбова Г.К.



М.П.
Принято на общем собрании трудового коллектива
Председатель собрания

10.01.2022